

学校编码: 10384
学号: 27720111152681

分类号____密级____
UDC____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

“名校效应”真的存在？

--基于厦门人才网招聘数据研究

Does The “Elite Effect” Exist?

--An Empirical Study With Data of “XMRC”

潘帆

指导教师姓名: 沈凯玲 副教授

专 业 名 称: 西方经济学

论文提交日期: 2014 年 3 月

论文答辩时间: 2014 年 月

学位授予日期: 2014 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2014 年 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

伴随中国经济的高速发展和高等院校的大规模扩招，“名校”学历在求职过程中似乎已经成为一项基本要求。一方面用人单位热衷于雇用名校毕业生，另一方面学生考虑将来工作也更希望就读名校，从经济学的角度应该如何看待这些现象，“名校效应”真的存在？或者这只是人们一种“错误”的观念？如果“名校效应”真实存在，那么从工作搜寻匹配的微观机制层面又应该如何去衡量。更普遍的说，劳动力市场中高能力求职者与低能力求职者应该如何分配。因为相关数据不容易获取，所以关于这方面的文献研究还很少，我们使用职位搜寻匹配的微观数据进行研究，同时改变使用工资作为衡量工作质量的传统标准。

本文使用厦门人才网招聘数据研究“名校效应”，我们得出的结论是：1）如果只是考察申请同一职位的求职者，名校毕业生没有太多优势；2）“名校效应”在网络招聘中的表现主要体现在名校毕业生申请要求较高的工作上，以及名校毕业生更谨慎和更有选择性的求职行为上。研究结论还反映了高能力求职者在申请要求较高的工作上的显著优势。最后我们探讨劳动力市场搜寻匹配机制，从不同质的劳动力要素如何与不同要求的职位相匹配的角度看，本文的实证分析揭示了劳动力市场上高能力求职者与高要求工作确实是得到有效匹配的具体微观机制。这种微观机制强调了求职行为内生性的重要性。

关键词：名校效应；网络招聘；匹配机制

Abstract

With the rapid development of Chinese economy and unprecedented large scale expansion of university enrolment, graduates from “elite” universities become increasingly a necessity in recruitment. As employers’ preference toward elite university graduates becomes stronger on the demand side, students’ preference for elite university education also become stronger on the supply side of the labor market. Is there indeed premium for “elite” university on the market, or is it just unjustified belief? If positive, how such premium is achieved at the micro level through job search and matching? More generally, how high ability and low ability workers are allocated in the labor market? There has been very little study on these issues due to data accessibility difficulty. In this work, we use the job search and matching micro data to examine these questions. And, furthermore, we extend the measure of job quality beyond pure offered wage.

In particular, we use www.xmrc.com internal transaction micro data. The empirical evidence shows, 1) graduates from elite universities do not have significant advantage in getting call-backs comparing to other applicants to the same job they choose to apply; 2) elite school graduates do choose to apply to more competitive jobs and are also more selective in their application choice. Together these two points suggest high ability job seekers’ competitive advantage is most salient in relatively more demanding jobs, rather than in all jobs. From the perspective of matching workers of different ability with jobs of different ability requirement, we consider our empirical evidence provide a reasonable mechanism. In particular, such mechanism highlights the importance of considering the endogeneity of workers’ application choice based on the expected response from employers’ call back behavior.

Keyword: Elite Effect; Online Recruitment; The Matching Mechanism

目 录

第一章 引言	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究思路和框架	2
1.3 研究结论与创新	2
第二章 名校	4
2.1 基本概念	4
2.2 名校历史	5
第三章 文献综述	7
3.1 “名校效应”文献	7
3.1.1 国外文献	7
3.1.2 国内文献	11
3.1.3 文献小结	13
3.2 劳动力市场搜寻匹配文献	13
第四章 数据	15
4.1 数据概述	15
4.2 数据描述性分析	16
4.2.1 求职者变量	16
4.2.2 职位变量	21
第五章 计量模型设定	25
第六章 实证结果	27
6.1 初步结果	27
6.2 构建新变量	28
6.3 “名校效应”存在	29
6.4 “名校效应”的其他表现	31
6.5 劳动力市场搜寻匹配机制	33

第七章 结论.....	35
附录.....	36
参 考 文 献.....	39
致 谢	43

厦门大学博硕士论文摘要库

Table of Content

Chapter 1 Introduction	1
1.1 Research Background.....	1
1.2 Research Ideas and Structure	2
1.3 Research Conclusions and Innovation.....	2
Chapter 2 Elite School.....	4
2.1 Basic Concept.....	4
2.2 Elite School History	5
Chapter 3 Literature Review	7
3.1 “Elite Effect” Literature	7
3.1.1 Foreign Literature	7
3.1.2 National Literature	11
3.1.3 Literature Conclusion	13
3.2 Matching Mechanism Literature.....	13
Chapter 4 Data	15
4.1 Data Description.....	15
4.2 Data Analysis.....	16
4.2.1 Candidate Variables.....	16
4.2.2 Jobs Variables.....	21
Chapter 5 Econometric Model.....	25
Chapter 6 Empirical Results.....	27
6.1 Preliminary Results	27
6.2 Construct New Variables.....	28
6.3 Existence of “Elite Effect”	29
6.4 Performances of “Elite Effect”	31
6.5 Searching and Matching Mechanism	33

Chapter 7 Conclusion	35
Appendix	36
References	39
Acknowledgment	43

厦门大学博硕士论文摘要库

第一章 引言

1.1 研究背景

近年来，我国劳动力市场中出现一种“名校追求热”现象，用人单位似乎越来越热衷于雇用名校毕业生，在招聘过程中也常常对学历、学校有严格要求。根据 2012 年统计数据，我国大型上市公司中超过百分之九十会选择到教育部“985 工程”、“211 工程”院校进行直接招聘，相比之下其他高校进驻过的名企屈指可数。统计 2008 年至 2012 年校园招聘行程的 5 年数据发现清华大学为中国百强企业的最爱，北京大学、复旦大学等名校也非常受企业欢迎。

另一方面，进入 20 世纪以来，中国高等教育经历了快速发展，已从精英教育阶段进入到大众化，突出表现在高等院校招生规模的不断扩大，以及高等教育入学率的显著提高。高等教育快速发展的背后出现了另一种“名校追求热”，一些考生和家长持着非“名校”¹不读的观点走上了“高分复读”之路，“名校”的分数线年年高涨。本科生毕业考研首选学校也必是“985 工程”和“211 工程”高校，选择专业更是热门专业。2014 年近 40 万人报考京沪高校研究生，名校仍为“必争之地”，“名校情结”也在不断发酵。据统计，北大、清华、人大等京内名校报考人数均过万。上海交大、复旦大学、同济大学等上海名校报考人数也同比大幅上涨，均超 6500 人。

“名校追求热”现象的背后是对“名校效应”的追求，“名校效应”指的是名校毕业生在求职过程获得的相对优势效应，使得名校求职者容易求职成功。但目前尚缺乏严谨的经验研究，对“名校效应”的真实存在与否仍然处于争论的层面，学术界也还没有定论。那么在现实劳动力市场中，“名校效应”是否真实存在呢？这正是本文所要研究的问题。

本文的研究对象为网络招聘市场这一劳动力子市场。网络招聘已经发展成为一种重要的求职途径。网络招聘的市场规模占据的市场份额持续扩大，同时增长速度最快，并且这种快速增长的趋势在未来将继续保持下去。iResearch 艾瑞咨

¹ 本文中所提名校是指我国“985 工程”和“211 工程”院校。

询公司认为，网络招聘在招聘市场的地位将越来越重要，未来市场规模将超乎人们想象。随着我国经济的持续稳定发展，招聘市场的规模也将以稳定的增长速度不断扩大，招聘市场潜力不容小觑。因此，在劳动力市场中，网络招聘市场具有一定的代表性。

1.2 研究思路和框架

在总结以往文献方法的基础上，本文从劳动力市场的匹配结果来定量探讨“名校效应”，根据网络招聘数据分析名校求职者在求职过程中的表现，从而判断“名校效应”是否存在于劳动力市场，同时研究网络招聘这一劳动力子市场中的搜寻匹配机制。通过我们的研究，从经济学角度解释现实社会中出现的“名校追求热”现象和“名校效应”，同时从理论上丰富国内外关于名校的文献研究和帮助深入理解我国高等教育的成效以及劳动力市场搜寻匹配机制。正文的结构框架如下：

第一章为引言部分。主要对本文研究背景、思路、框架、创新及基本结论进行介绍。

第二章是针对本文研究话题名校的定义及解释。

第三章是国内外近年来与本文研究相关的文献综述。本章第一部分为国内外关于“名校效应”研究的文献梳理，第二部分则是简单回顾劳动力市场搜寻匹配机制的相关文献。

第四章是本文数据的具体介绍与说明，包括数据的背景、整理和描述性统计情况。第五、六章则是本文的计量模型说明和实证结果。第七章为本文的最后一章，总结文章结论与不足。

1.3 研究结论与创新

文章主要关注名校毕业生在网络求职中是否存在相对优势以及劳动力市场搜寻匹配机制的研究。我们使用厦门人才网 2010 年 5 月至 2010 年 10 月期间的招聘数据，以求职者收到面试通知作为衡量求职行为的成功匹配标准²，通过研究得出一系列观点：首先，如果只是考察申请同一职位的求职者，名校毕业生似

² 注：衡量标准根据 Shen and Kuhn（2013）文中所述。

乎没有太多优势，即“名校效应”并不存在；但通过进一步研究发现，“名校效应”在网络招聘中的表现主要体现在名校毕业生申请要求较高的工作上，以及名校毕业生更谨慎和更有选择性的求职行为上；据此，我们认为这反映了高能力求职者在申请要求较高的工作上确实有显著优势。从不同质的劳动力要素如何与不同要求的职位相匹配这个角度看，本文的实证分析揭示了劳动力市场上高能力求职者与高要求工作确实是得到有效匹配的具体微观机制。本文对比以往研究文献主要有以下几点贡献和创新：

首先，区别于以往文献中常常使用调查问卷的数据，本文使用网络招聘数据这一真实劳动力市场数据作为研究对象，从而避免以往文章结果过度依赖调查数据真实性的缺陷。

其次，国内外文献分析“名校效应”时区分学生自身不可观测能力和学校效应的效果和方法并不理想，本文认为从劳动力市场角度讨论“名校效应”时并不需要区分讨论。因为从劳动力市场角度看，名校毕业生代表着更高能力的群体，“名校效应”应该包括求职者本身不可观测的能力和就读名校带来的优势两方面。

再次，总结以往文献中对职位变量控制的不足，以及劳动力市场表现和教育质量衡量的标准较为单一，本文采用新的衡量标准（是否面试通知和求职者中名校比例等）。

最后，文章根据“名校效应”的讨论结果进一步研究劳动力市场的搜寻匹配机制，从劳动力要素与职位要求相匹配角度进行了一定的讨论与验证，以往的文献中从未涉及这方面内容。

第二章 名校

2.1 基本概念

名校是指享有高知名度的高校，这种知名度不仅是教育界上上下下了解这所学校，而且社会各界也知晓这所学校。名校可以是综合办学水平高的学校，或者是某一方面特别突出的学校。国外名校的衡量标准各式各样，例如在美国有我们熟悉的常青藤名校榜单，同时还有各类专业下的名校排名。同样国内也有各种名校排行榜，类似教育部的“985 工程”和“211 工程”高校名单和武书连编写的中国大学排名等。虽然各种国内外学术界和社会各界都没有准确的名校标准界定，但我们发现名校都具有一些相同的特征。

具体地说，名校都有相对稳定的培养模式，先进的教育理念和教育思想在教育实践中表现为先进的人才培养模式。稳定及先进的“培养模式”是一所学校核心竞争力；良好的校园文化。校园文化是一种无形的教育力量。良好的校园文化包涵学校的悠久历史和传统，体现学校品味和良好的教育生态，是一种集学校物质文化、制度文化和组织文化为一体的文化综合体。良好校园文化的传承和浸染熏陶将会在很大程度上影响学校的办学质量和效果；一流的师资队伍和优秀的学生，浓厚的科研氛围和主动的学习意识是促进师生共同进步的动力源泉；名校拥有更多更广泛的社会资源。

本文中定义“985 工程”和“211 工程”院校为名校，因为“985 工程”和“211 工程”院校符合国内外名校的共同特征，在我国现有教育体系中能很好地诠释名校的含义。“985 工程”和“211 工程”院校有着先进且稳定发展的培养模式、良好的校园文化、浓厚的文化传统底蕴、一流的师资力量、国内最优秀的生源（历年高考录取分数远高于非 985 211 高校）以及国家在政策和财政上的大力支持。“985 工程”院校在我国全日制普通高等学校中所占比例不到 3%，而在校博士生数、重点学科数、国家重点实验室、两院院士数和研究生院数均占 50% 以上，在国家的高等教育事业和科学研究事业中具有举足轻重的作用。“211 工程”学校承担了全国 1/2 的国家自然科学基金项目和“973”项目以及 1/3 的“863”项目，占有科研经费 70%（杨玉良，2008）。相比之下，非 211 院校财力支持非

常少³。

从劳动力市场搜寻匹配机制的角度出发,本文讨论高能力求职者与高要求工作之间的匹配机制。根据国内外文献研究结论,在劳动力市场上名校可以作为衡量能力高低的重要指标之一,加之前文解释到在本文中我国名校定义为“985 工程”和“211 工程”院校,因此我们文章中将求职者毕业院校是否属于“985 工程”和“211 工程”院校名单作为求职者能力高低的代理变量。

2.2 名校历史

中国教育部在实施“面向 21 世纪教育振兴行动计划”中,重点支持北京大学、清华大学等部分高等学校创建世界一流大学和高水平大学,简称“985 工程”。其实早在新中国成立初期,高等教育部就确定了中国人民大学、北京大学、清华大学、哈尔滨工业大学等六所高等学校为全国性重点高校。1977 年邓小平同志就在听取教育部工作汇报时提出要抓一批重点大学,1986 年,北京大学校长丁石孙在总结改革建设工作时即明确地提出我国重点大学建设的新思路,新思路指出要将学校办学指导思想转变为创办世界一流大学。

1998 年 5 月 2 日,李岚清副总理在世界大学校长论坛开幕式上指出我国要在 21 世纪力争有一批大学跻身世界一流大学的行列。两天以后,江泽民总书记出席北京大学建校 100 周年庆祝大会,在大会讲话指出我国要有若干所具有世界先进水平的一流大学。当天,教育部便向全国教育系统发出《关于深入学习江泽民同志在庆祝北京大学建校一百周年大会上的重要讲话精神的通知》。同年 10 月 28 日,国家科技教育领导小组审议并原则通过了教育部报送的《面向 21 世纪教育振兴行动计划》,12 月 24 日教育部发布《面向 21 世纪教育振兴行动计划》。1999 年 1 月 13 日国务院批转了该项计划,重点支持国内部分高校创建世界一流大学和高水平大学,至此,“985 工程”正式启动。

此后,列入 985 工程一期重点建设高校从“2+7”模式(北大清华加上复旦大学等七所高校)变成了 34 所高校的 2+X 模式,985 工程二期院校由 34 所增加到 39 所,新增院校为中国农业大学、中央民族大学、国防科技大学、西北农林科技大学。

³ 柴国俊. 大学毕业生初始工资结构研究[D]. 西南财经大学, 2011.P132

“211 工程”就是集中中央和地方等各方面的力量，面向 21 世纪重点建设 100 所左右的高等学校和一批重点学科。“211 工程”自 1990 年开始酝酿。1990 年 6 月，国家教育委员会研究在“八五”期间集中力量办好一批重点高校的问题。国家教委提出在接下来的二到三个五年计划内，有计划地重点投资建成 30 所左右的高等院校，后经过多次研究，决定重点建设 100 所左右高等院校，并将此决定当作“21 世纪”我国教育的大事来抓。这项有重点地发展高等教育的重要措施简称为“211 计划”，后来确认为“211 工程”。

第三章 文献综述

3.1 “名校效应”文献

一直以来，国内外学术界都很关注教育质量与求职者表现的联系，关于“名校效应”或学校质量高低与求职者将来收入关系的研究文献也有许多，有研究名校求职者在劳动力市场上的工资溢价，有从就读研究生的角度探讨名校本科生的优势等等。本文主要讨论劳动力市场中的“名校效应”。我们将分别讨论国内外文献。

3.1.1 国外文献

国外虽然对“名校效应”的研究开始较早，但是对“名校效应”是否存在一直存在争议，并没有统一的定论。

3.1.1.1 支持“名校效应”存在的文献

90 年代以前大量的文献都是研究学历的高低与求职者的表现之间关系，直到 90 年代后半段才开始关注学校质量高低对求职者工作表现的影响。更多的文献认为，名校（更高质量的学校）毕业生在劳动力市场中存在优势，有着更高的工资溢价等。

Behrman（1996）关注高校质量对女性收入的影响以及家庭和个人禀赋的不同对高校选择的影响，研究结果表明就读在有博士学位授予且招生规模更小的私立高校的学生有着更高的收入水平。对于更高天赋的个体而言，学校质量和资源的差异使得学生工作差距更大，从而使得学校质量影响的估计误差变大。文章创新之处在于使用迷你苏达州双胞胎的调查数据，很好地控制学生个体间的差异，因为在 90 年代以前的文献中对学生能力、背景因素、劳动力市场经验等因素的控制较差，例如 Weisbrod and Karpoff（1968）只有简单地控制学校的质量和生智力能力的差别，对学生的背景情况没有控制，Reed and Miller（1970）缺少对劳动力市场经验的控制，Morgan and Duncan（1979）研究时只考虑了学生智力方面的能力差别。

相对于 Behrman（1996），Daniel（1997）控制了更多的影响因素，使用美国

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库